

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Afin de résorber les inégalités entre les hommes et les femmes, un plan d'action annuel est mis en place dans notre entreprise, OTHUA SAS.

Ce plan d'action s'inscrit dans le cadre des articles L.2242-3, L.2242-8, L.2242-13, L.2242-17 et R.2242-2 relatifs aux obligations en matière de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

➤ **Contexte général et situation de la Société**

Le secteur automobile reste toujours caractérisé par une insuffisance de mixité professionnelle. Hors le secteur offre des perspectives variées pour les filières scientifiques et techniques.

Même si le secteur commence à attirer des femmes dans l'industrie automobile, l'essentiel d'entre elles sont sur des postes de communication et de marketing, le plus souvent et certaines dans les équipes de Recherche et Développement.

La société Othua n'offrant pas de postes dans les domaines cités ci-dessus. Nous avons donc abordé le problème sur un autre angle.

Promouvoir notre cœur de métier auprès des jeunes

Ce point de vue avait déjà été élaboré dans le précédent plan d'action mais la crise sanitaire ainsi et les difficultés liées à celle-ci (confinement, difficulté d'organisation de réunions en présentiel..) nous ont empêché de mettre en place ces actions.

Portant ce constat, Othua retient les trois domaines d'action suivants, pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.



I- Bilan de l'année N-1 et Plan d'action arrêté, pour l'année à venir, en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Bilan année N-1 :

En 2021, nous avons embauché 8 salariés sur différents postes de travail.

- 2 Postes administratives
- 4 Postes Etude
- 2 Postes Chantier

Nous avons pu affirmer notre engagement en faveur de l'égalité de traitement entre les Femmes et les Hommes et notamment sur les deux postes à pourvoir en qualité d'Automaticien Projet.

Aucune possibilité d'égalité de rémunération sur les autres postes, faute de candidatures mixtes.

Plan d'action 1° : REMUNERATION HOMMES FEMMES

Emploi	Sexe	Date d'embauche	Salaire base
1er Semestre 2021			
EMPLOYE/E ADMINISTRATIVE	F	01/01/2021	2000,3
EMPLOYE/E ADMINISTRATIVE	F	01/01/2021	1905
AUTOMATICIEN(NE) PROJET	F	03/05/2021	2858
2 ème Semestre 2021			
ELECTROTECHNICIEN	H	01/09/2021	2095,3
CHEF DE PROJET	H	12/10/2021	3953
AUTOMATICIEN (NE) PROJET	H	01/11/2021	2858
AUTOMATICIEN(NE) JUNIOR	H	01/11/2021	1904,81
CHEF DE CHANTIER	H	06/12/2021	2250

1^{er} domaine d'action : rémunération effective

La rémunération étant un des leviers important en faveur de l'égalité Hommes Femmes, La société OTHUA réaffirme et poursuit son engagement en faveur des



principes de non-discrimination et d'égalité de traitement entre les Femmes et les Hommes.

En conséquence l'objectif de progression retenu est :

- Assurer l'égalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes lors de l'intégration au sein de l'entreprise.

L'action suivante sera menée :

- Réalisation de tableaux périodiques des salaires d'intégration par poste et sexe.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de tableaux réalisés sur l'année.

En 2021, nous avons établi une synthèse par semestre. Nous poursuivons cet indicateur pour l'année 2022.

2^{ème} domaine d'action : Embauche

Bilan année N-1

La crise mondiale des semi-conducteurs ainsi que la pandémie COVID 19 a impacté notre volonté sur la mise en place de notre objectif de sensibilisation des managers à la non-discrimination.

Nous n'avons pas pu mettre en place des réunions afin de sensibiliser les managers. La gestion des différentes crises a impacté la disponibilité de ceux-ci.

Cet objectif sera un des points à améliorer en 2022.

La société Othua réaffirme son souhait d'équilibrer l'accès à tous les emplois entre les hommes et les femmes.

En conséquence l'objectif de progression retenu est

- Othua veillera au travers sa communication et de ses actions à mettre en avant la mixité des métiers et à bannir toute discrimination de genre dans le processus de recrutement.

L'action suivante sera menée :

- Sensibiliser à la non-discrimination les managers impliqués dans le processus de recrutement.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre d'actions de réunions et/ou d'entretiens sur l'année menées auprès des managers sur la sensibilisation à la non-discrimination

3^{ème} domaine d'action : Formation

Bilan année N-1

Notre volonté de promouvoir la mixité a été freiné par les crises successives (pandémie et semi-conducteurs) et nous n'avons pas pu mettre en place nos actions prévues auprès des écoles.

Malgré tout, grâce à notre réseau de partenariat avec certaines écoles et anciens stagiaires, nous avons pu diffuser notre volonté de promouvoir la mixité dans les métiers de l'industrie et notamment sur notre cœur de métier (automatisme).

2021

Nombre candidatures reçues			Nombre candidatures acceptées		
<i>Ecole</i>	<i>Niveau Etude</i>	<i>Sexe</i>	<i>Ecole</i>	<i>Niveau Etude</i>	<i>Sexe</i>
IUT Polytechnique Haus de France	DUT2	M	IUT Polytechnique Hauts de France	DUT2	F
Polytechn Lille	M2	M	Lycée Simone Weil	Bac Pro MELEC	M
IG2I Centrale Lille	M1	M	Lycée Adrienne Bolland	Bac Pro MELEC	M
IG2I Centrale Lille	L3	M	IUT Licence	Licence	M
IG2I Centrale Lille	M2	M	Centrale Lille	LE 2	M
IG2I Centrale Lille	L3		INSA	M2 IAHM	M
Lycée polyvalent Gustave Monod	BTS2	M F	Lycée polyvalent Gustave Monod	BTS 2	M
IUT Lille	DUT2	M	Lycée polyvalent Gustave Monod	BTS 2	F
			Lycée polyvalent Ernest Couteaux	Bac Pro MELEC	M
			Lycée Escaut	BTS CIRA	M
			Centrale Lille	LE3	M
			Centrale Supélec	M1	M

TOTAL					2	10
--------------	--	--	--	--	---	----

Représentation en % des femmes sur la totalité des stagiaires acceptés

20%



Afin de promouvoir la mixité pour ces métiers, notre société s'engage à promouvoir ceux-ci en développant ses relations avec les écoles formant aux métiers de l'industrie, par le biais des formations initiales et d'apprentissages, et en se mobilisant pour faire évoluer l'image de l'industrie auprès des «femmes ».

En conséquence l'objectif de progression retenu est :

- Sensibiliser les managers encadrant à communiquer auprès des écoles de la nécessité d'attirer des femmes dans le métier de l'automatisme afin « d'enrichir » notre cœur du métier.

Les actions suivantes seront menées :

- Tenter de diminuer les stéréotypes des métiers réservés aux « femme », « homme » en faisant intervenir les chefs projets « femme » de notre société auprès des écoles.
- Augmenter le nombre de stagiaires femmes des écoles d'ingénieur et universitaires.

Indicateurs chiffrés :

- Analyse annuelle du nombre de candidatures reçues/le nombre de candidatures acceptées par sexe et niveau d'études.
- Nombre d'interventions des managers (homme/femme) au sein des écoles dans l'année. (objectif : 1 intervention par an auprès des grandes écoles, 1 intervention par an après des universités)

II- Durée et entrée en vigueur du plan d'action

Ce Plan d'action d'une durée d'un an entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt, sous réserve de sa validation par la Direccte.

III- Publicité

Conformément à l'article R. 2242-2-1 du code du Travail, ce Plan d'action sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>).

Une information sera donnée au personnel et le présent plan d'action sera mis à disposition des salariés.



Le présent plan d'action fera, également, l'objet d'un affichage sur l'espace intranet de l'entreprise.

Fait à Chanteloup-les-Vignes
Le 05 septembre 2022

Vincent GONDRET
Président